

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterikatan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.¹ Ketiga pihak tersebut mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional dalam melaksanakan kerjasama terpadu yang saling menguntungkan. Oleh karena itu harus ada perlindungan hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan atas hak-hak pekerja. Peningkatan perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional. Beberapa hak pekerja di antaranya adalah mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 28D Undang-Undang Dasar tahun 1945

¹ Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 5.

bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Di dalam perjalanannya, perusahaan tidak selamanya mengalami pertumbuhan yang stabil dan bahkan sebuah perusahaan dapat mengalami kebangkrutan atau kepailitan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang pasal 1 angka 1, pengertian kepailitan adalah sita umum atas kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas. Pailit merupakan suatu keadaan di mana debitor tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para kreditornya. Keadaan tidak mampu membayar lazimnya disebabkan karena kesulitan kondisi keuangan (*financial distress*) dari usaha debitor yang telah mengalami kemunduran. Di dalam kondisi ini, selain mengalami kesulitan mengembalikan utang pada kreditor, perusahaan juga mengalami kesulitan dalam memenuhi hak-hak pekerja/buruh. Oleh karena itu, diperlukan suatu perangkat hukum yang mengatur pemenuhan hak pekerja/buruh pada saat perusahaan mengalami kepailitan. Di Indonesia, berkaitan dengan permasalahan pemenuhan hak-hak buruh tersebut sebenarnya telah diatur dengan jelas dalam serangkaian peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (4) disebutkan bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Pasal 39 disebutkan bahwa (1) Pekerja yang bekerja pada Debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya; dan (2) Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 37 ayat (1) disebutkan bahwa dalam hal pengusaha yang dinyatakan pailit berdasarkan putusan pernyataan pailit oleh pengadilan, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kewajiban-kewajiban perusahaan yang pailit sebagai debitur, tidak hanya pada para kreditur, tetapi juga kewajiban-kewajiban kepada pekerja yang bekerja untuk mendapatkan upah. Oleh karena itu, dikeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang sebagai salah satu sarana hukum yang diperlukan dalam menunjang keadilan bagi pengusaha, kreditur, dan pekerja. Peraturan ini diharapkan mampu untuk memberikan jawaban mengenai hak-hak pekerja/buruh pada saat perusahaan pailit. Di sisi yang lain, peraturan ini dimaksudkan demi pembangunan hukum nasional dalam rangka

mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang diarahkan pada terwujudnya sistem hukum nasional untuk mendukung pembangunan perekonomian nasional. Meskipun demikian, dengan adanya undang-undang kepailitan dan penundaan kewajiban hutang tersebut belum mampu menjembatani kepentingan ketiga pihak yang berkepentingan, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan kreditur.

Dari sekian banyak perusahaan yang pailit di wilayah Negara Indonesia masih banyak perusahaan yang belum mampu untuk menyelesaikan utangnya berupa pelunasan upah dan pesangon bagi para pekerjanya masing-masing, karena aset perusahaan pada saat pailit umumnya tidak cukup untuk membayar seluruh utangnya kepada kreditur. Ketidakmampuan pengusaha dalam membayar dan melunasi utang kepada buruh menimbulkan banyaknya aksi atau demo yang dilakukan oleh para buruh. Tenaga kerja terkait tidak seluruhnya paham mengenai hukum kepailitan, meskipun telah terdapat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak pekerja/buruh pada saat perusahaan pailit. Di sisi lain terdapat Undang-undang yang mengatur tentang kepailitan yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Terjadi semacam benturan antara pemenuhan hak buruh yang didahulukan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan atau Undang-Undang Kepailitan. Akan tetapi, dalam asas hukum terdapat asas yang berbunyi *lex specialis derogat legi generalis*, yang berarti peraturan yang lebih khusus mengalahkan peraturan yang lebih umum, sehingga diperlukan pengkajian mengenai hak buruh pada

perusahaan pailit dengan mengacu pada hukum yang lebih khusus yaitu undang-undang atau peraturan yang langsung membahas dan mengatur mengenai kepailitan, yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUKPKPU) dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Berdasarkan Pasal 26 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUKPKPU), kurator memang diberi kewenangan untuk mengajukan tuntutan mengenai hak dan kewajiban yang menyangkut harta pailit, terutama jika ada kreditur pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hak agunan maupun hipotek, maka kreditur ini merupakan pihak yang mendapat prioritas. Prioritas kepada kreditur jenis ini bukan tanpa dasar. Berdasarkan Pasal 138 Undang-Undang Kepailitan, kreditur yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut tidak akan dilunasi dari hasil penjualan benda yang menjadi agunan dapat meminta diberikan hak-hak yang dimiliki kreditur konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa mengurangi hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya. Dengan demikian maka dapat ditarik suatu permasalahan yaitu bahwa di satu sisi ada kepentingan para pekerja menuntut hak atas upah mereka yang belum dibayar tapi di sisi lain ada kepentingan kreditur yang membagi aset pailit secara proporsional.

Posisi seperti ini membuat sebagian buruh melakukan demonstrasi, dimana dalam pandangan buruh aturan dalam Undang-Undang Kepailitan membuat kedudukan tenaga kerja seolah satu tingkat di bawah kreditur pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, dan lain-lain. Pemaparan di atas menunjukkan bahwa banyak perusahaan pailit yang sering menimbulkan perselisihan antara perusahaan dan para pekerja dikarenakan kekhawatiran para pekerja tidak mendapatkan upah dan pesangon dari perusahaan. Seringkali terdapat perbedaan pendapat antara para buruh dengan perusahaan, termasuk perbedaan pendapat antara para ahli hukum dalam menangani kasus-kasus yang seperti ini. Meskipun aturan-aturan untuk masalah ini sudah ada, tetapi para ahli hukum sendiri juga mengemukakan pendapat yang berbeda-beda sehingga nampak adanya pertentangan mengenai peraturan-peraturan yang ada. Peraturan-peraturan hukum yang dibuat pemerintah memiliki tujuan untuk melindungi masing-masing pengusaha dan para pekerja demi kemajuan Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas maka kondisi dalam praktik peradilan di Indonesia masih sering terjadi pertentangan dalam menyelesaikan masalah ketika perusahaan pailit antara para pekerja dan buruh. Dengan adanya kreditur-kreditur yang memegang jaminan, sering kali para buruh khawatir tidak terbayar upah dan pesangonnya karena harta perusahaan sebagai debitur habis atau telah berkurang banyak untuk membayar kreditur pemegang jaminan. Sehingga mengakibatkan hak-hak buruh pada perusahaan pailit menjadi tidak jelas. Hal ini mendorong penulis untuk meneliti dan menelaah lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak para pekerja saat perusahaan mengalami pailit berdasarkan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran hutang, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sebagai dasar penulisan skripsi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan skripsi yang berjudul, Pemenuhan Hak Buruh Pada Perusahaan Yang Mengalami Pailit.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

Bagaimana pemenuhan hak buruh pada perusahaan yang mengalami pailit?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pemenuhan hak buruh pada perusahaan yang mengalami pailit.

D. Manfaat Penelitian

Untuk mengetahui pemenuhan hak buruh pada perusahaan yang mengalami pailit.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pengetahuan tentang pemenuhan hak buruh pada perusahaan yang mengalami pailit.

2. Manfaat Praktis

- a) Penulisan hukum ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta, yaitu memberikan gambaran terhadap langkah-langkah dalam melakukan pemenuhan hak buruh pada perusahaan yang mengalami pailit.
- b) Penulisan hukum ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Penulis yaitu, memberikan pencerahan serta menjawab permasalahan mengenai pemenuhan hak buruh pada perusahaan yang mengalami pailit.

E. Keaslian Penelitian

Judul skripsi yang ditulis yaitu tentang “Pemenuhan Hak Buruh Pada Perusahaan Yang Mengalami Pailit” belum pernah dituliskan dan diangkat dalam sebuah skripsi lainnya. Banyak penelitian hukum/ skripsi yang mengangkat tema tentang Ketenagakerjaan, namun pada kenyataannya, penelitian hukum/ skripsi yang dituliskan berikut ialah mempunyai kekhususan tersendiri. Kekhususan tersebut terletak pada tujuan penelitian penulis yang telah dipaparkan diatas, bahwa perlunya mengetahui pemenuhan hak buruh pada perusahaan yang mengalami pailit.

Berkaitan dengan penelitian ini ada beberapa penelitian yang mirip dan telah ditulis sebelumnya, diantaranya sebagai berikut :

1. Skripsi yang ditulis oleh Ardy Billy Lumowa, NPM 090711594 Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi tahun 2009 :

a. Judul : Tanggung Jawab Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Terhadap Pihak Ketiga

b. Rumusan Masalah :

- 1) Bagaimana tanggung jawab perusahaan yang dinyatakan pailit terhadap pihak ketiga?
- 2) Bagaimanakah akibat hukum bagi perusahaan yang dinyatakan pailit terhadap pihak ketiga?

c. Tujuan Penelitian :

- 1) Untuk mengetahui tanggung jawab perusahaan yang dinyatakan pailit terhadap pihak ketiga
- 2) Untuk mengetahui akibat hukum bagi perusahaan yang dinyatakan pailit terhadap pihak ketiga

d. Hasil Penelitian :

- 1) Tanggung jawab suatu perusahaan yang dinyatakan pailit terhadap pihak ketiga terwujud dalam kewajiban perusahaan untuk melakukan keterbukaan (*disclosure*) terhadap pihak ketiga atas setiap kegiatan perusahaan yang dianggap dapat mempengaruhi kekayaan perusahaan. Sebuah perusahaan yang dinyatakan pailit atau bangkrut harus melalui putusan pengadilan. Dengan pailitnya perusahaan itu, berarti perusahaan menghentikan segala aktivitasnya dan dengan demikian tidak lagi dapat mengadakan transaksi dengan pihak lain, kecuali untuk

likuidasi atau pemberesan, yaitu menagih utang, menghitung seluruh asset perusahaan, kemudian menjualnya untuk seterusnya dijadikan pembayaran utang-utang perusahaan.

- 2) Akibat hukum bagi perusahaan yang dinyatakan pailit mengakibatkan perusahaan yang dinyatakan pailit tersebut kehilangan segala hak perdata untuk menguasai dan mengurus harta kekayaan yang telah dimasukkan ke dalam harta pailit. “Pembekuan” hak perdata ini diberlakukan oleh Pasal 22 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang terhitung sejak saat keputusan pernyataan pailit diucapkan.

2. Skripsi yang ditulis oleh Susanti, NPM EA1008298 Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman tahun 2013 :

- a. Judul : Penolakan Permohonan Kasasi Dalam Perkara Kepailitan (Suatu Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Nomor 771 K/Pdt.Sus/2010 Mahkamah Agung)

b. Rumusan Masalah :

- 1) Bagaimana penerapan hukum hakim Mahkamah Agung dalam menolak permohonan kasasi perkara Nomor 771 K/Pdt.Sus/2010 dalam Perkara Perdata khusus Kepailitan?
- 2) Bagaimana akibat hukum kasasi yang ditolak dalam perkara Nomor 771 K/Pdt.Sus/2010 dalam Perkara Perdata khusus Kepailitan?

c. Tujuan Penelitian :

- 1) Hak-hak pekerja pada perusahaan pailit berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui upaya hukum pekerja pada perusahaan pailit jika harta pailit tidak mencukupi.

d. Hasil Penelitian :

Penerapan hukum Hakim Mahkamah Agung dalam menolak Permohonan Kasasi dalam perkara Nomor 771 K/Pdt.Sus/2010 perkara perdata khusus Kepailitan tidak tepat karena Debitur tidak lalai memenuhi isi perjanjian sebagaimana termaktub dalam Pasal 170 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004. Akibat hukum penolakan permohonan kasasi pada putusan perkara perdata khusus Kepailitan dengan Nomor Register Perkara 771 K/Pdt.Sus/2010, maka permohonan Kasasi yang diajukan oleh para Pemohon Kasasi yaitu PT. Interkon Kebon Jeruk Cs mengakibatkan PT.Interkon Kebon Jeruk Pailit dan seluruh harta kekayaan PT.Interkon Kebon Jeruk diserahkan kepada kurator sebagaimana termaktub dalam Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 dibawah pengawasan hakim pengawas.”

3. Skripsi yang ditulis oleh Szussana Cecilia, NPM 060509347 Fakultas Hukum Atma Jaya Yogyakarta tahun 2010 :

- a. Judul : Peran Hukum Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Buruh Melalui Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Nusa Tenggara Timur
- b. Rumusan Masalah :

Bagaimanakah Peran hukum dalam mewujudkan kesejahteraan buruh melalui penetapan upah minimum di provinsi Nusa Tenggara Timur?

c. Tujuan Penelitian :

Untuk mengetahui Peran hukum dalam mewujudkan kesejahteraan buruh melalui penetapan upah minimum di provinsi Nusa Tenggara Timur.

d. Hasil Penelitian :

Hasil penelitian Penulis menyatakan bahwa Peran hukum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh melalui upah minimum di Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah sebagai jaring pengaman. Sebagai jaring pengaman, upah minimum menjadi patokan atau garis minimum dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh agar upah pekerja/buruh tidak merosot tajam sampai pada titik terendah. Selain itu, penetapan upah minimum dapat memberikan kepastian bagi pekerja/buruh di Provinsi Nusa Tenggara Timur, akan perolehan upah yang sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak.

F. Batasan Konsep

1. Pemenuhan

Pemenuhan adalah proses atau cara memenuhi. Sebagai contoh pemenuhan kebutuhan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan jasmani maupun rohani. Kebutuhan manusia tidak terbatas, baik kebutuhan yang bersifat konkret (nyata), maupun yang abstrak (tidak nyata).

Kebutuhan yang bersifat konkret seperti makanan, pakaian, dll. Sedangkan kebutuhan yang abstrak seperti dihormati, dihargai, dll.²

2. Hak

Menurut Prof. Dr. Notonagoro. hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan melulu oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.³

3. Buruh

Berdasarkan Pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk menerima suatu imbalan atau upah dalam bentuk yang lain.⁴

4. Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.⁵

5. Kepailitan

Kepailitan adalah suatu sitaan dan eksekusi atas seluruh kekayaan si debitur (orang-orang yang berutang) untuk kepentingan semua kreditor-kreditornya

² <http://iffahufairohpsikolog.blogspot.co.id/2012/05/pemenuhan-kebutuhan-manusia.html>

³ <http://www.siswamaster.com/2016/02/pengertian-hak-dan-kewajiban-warga-negara.html>

⁴ Eko Wahyudi, S.H.,M.H., Wiwin Yulianingsih, S.H.,M.Kn., Moh. Firdaus Sholihin, S.H. M.H, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 3.

⁵ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan.

(orang-orang berpiutang).⁶ Pailit merupakan suatu keadaan di mana debitor telah berhenti untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para kreditornya.⁷

G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).⁸

a. Sumber data

Penelitian hukum ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder⁹ sehingga penelitian ini memerlukan data sekunder yang terdiri dari:

- 1) Bahan-bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan antara lain:
 - a) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁶ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Kepailitan*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 24.

⁷ M. Hadi Shubhan, hlm. 1.

⁸ Dr. Mukti Fajar ND, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 34.

⁹ Suratman, S.H., M.H dan H. Philips Dillah, S.H., M.H., 2014, *Metode Penelitian Hukum*, Penerbit Alfabeta, Bandung, hlm. 66.

- b) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - c) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja.
 - d) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
 - e) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Perubahan Ketiga Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan.
 - f) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
 - g) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2005 Tentang Komponen dan Tahapan Pencapaian pelaksanaan Hidup Layak.
- 2) Bahan-bahan hukum sekunder berupa pendapat hukum yang diperoleh dari buku-buku literatur, internet, makalah, artikel tentang ketenagakerjaan, buruh, dan pengupahan, yang bertujuan untuk mengetahui Pemenuhan Hak Buruh Pada Perusahaan yang Mengalami Pailit. Bahan-bahan hukum tersier antara lain :
- a) Kamus Bahasa Hukum
 - b) Kamus Besar Bahasa Indonesia
 - c) Kamus Bahasa Inggris

b. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini disesuaikan dengan jenis data yang digunakan yaitu melalui studi kepustakaan. Studi kepustakaan adalah suatu cara pengumpulan data-data dengan mempelajari regulasi yang terkait, buku-buku literatur dan artikel dari internet yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

c. Analisis Data

Pada tahap selanjutnya, setelah memperoleh data dan mengolah data tersebut, akan dilanjutkan dengan menganalisis data yang diperoleh baik dari bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder dan membahas permasalahannya. Dengan penganalisaan data primer dan data sekunder secara kualitatif dari sudut pandang ilmu hukum. Data primer dan data sekunder yang diperoleh dari penelitian telah disusun dengan teratur dan sistematis, kemudian dianalisa untuk mendapatkan suatu kesimpulan.

d. Proses Berpikir

Penulisan skripsi ini menggunakan proses berpikir deduktif. Bertolak dari proposisi umum yang kebenarannya telah diketahui melalui Peraturan Perundang-undangan atau asas-asas umum yang sudah diakui menjadi norma hukum positif, kemudian diyakini dan berakhir pada suatu kesimpulan atau pengetahuan baru yang bersifat khusus.

H. Sistematika Skripsi

Penulisan hukum ini disusun secara sistematis dalam bab per bab yang saling berhubungan satu dengan yang lain. Pembagian bab per bab ini dimaksudkan agar dihasilkan keterangan yang jelas dan sistematis. Adapun kerangka isi penulisan hukum ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, permasalahan, tujuan peneliti, metode penelitian dan sistematika penulisan hukum.

BAB II PEMBAHASAN

Membahas mengenai Pemenuhan Hak Buruh Pada Perusahaan Yang Mengalami Pailit.

BAB III PENUTUP

Bab Ini Berisi Kesimpulan Dan Saran Dari Penulis.